

**ANALISIS PENGARUH ANTARA ORIENTASI PROFESIONAL  
TERHADAP KONFLIK PERAN DAN HUBUNGAN KEPUASAN  
KERJA DENGAN KONFLIK PERAN DAN KINERJA**

*(Studi empiris pada RS Bhakti Wiratamtama Semarang – Jawa Tengah)*



**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh  
derajat sarjana S-2 Magister Manajemen Program Studi  
Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

**Oleh :**

**MEIRINA IRMAWATI, Psi**  
**NIM : C4 00060**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2003**

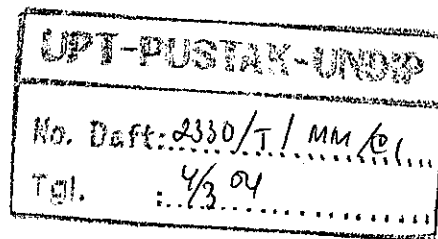


### *Sertifikasi*

Saya, *Meirina Irmawati*, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya karena ini pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Meirina Irmawati.

Mei 2003



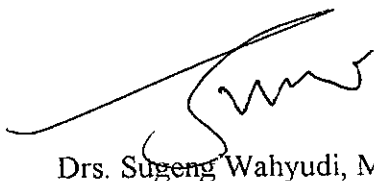
## **PERSETUJUAN DRAFT TESIS**

**Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa draft tesis  
berjudul :**

**ANALISIS PENGARUH ANTARA ORIENTASI PROFESIONAL  
TERHADAP KONFLIK PERAN DAN HUBUNGAN KEPUASAN  
KERJA DENGAN KONFLIK PERAN DAN KINERJA**  
*(Studi empiris pada RS Bhakti Wiratamtama Semarang – Jawa Tengah)*

yang disusun oleh MEIRINA IRMAWATI, NIM. C4 00060  
telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal Mei 2003

**Pembimbing Utama**



**Drs. Sugeng Wahyudi, MM**

**Pembimbing Anggota**



**Drs. Fuad Mas'ud, MIR**

## PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa draft tesis  
berjudul :

**ANALISIS PENGARUH ANTARA ORIENTASI PROFESIONAL  
TERHADAP KONFLIK PERAN DAN HUBUNGAN KEPUASAN  
KERJA DENGAN KONFLIK PERAN DAN KINERJA**  
(Studi empiris pada RS Bhakti Wiratamtama Semarang – Jawa Tengah)

yang disusun oleh MEIRINA IRMAWATI, NIM. C4 00060  
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Mei 2003  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



Drs. Sugeng Wahyudi, MM

Pembimbing Anggota



Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 20 Mei 2003  
Universitas Diponegoro  
Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

## ABSTRAKSI

Indikator-indikator sumberdaya manusia sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan rumah sakit. Pengaruh indikator-indikator tersebut dapat positif maupun negatif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa indikator sumberdaya seperti orientasi profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan indikator sumberdaya manusia lainnya yaitu konflik peran terhadap konflik peran dan kinerja.

Penelitian ini bertujuan mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh antara orientasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan kepuasan kerja dengan konflik peran dan kinerja di rumah sakit Bhakti Wiratamtama Semarang-Jawa Tengah. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive sampling*, dengan jumlah responden 80 perawat. Data diperoleh dari data perawat rumah sakit Bhakti Wiratamtama Semarang, dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi *Product Moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi klasik, tidak ada disributed, tidak ada autocorrellation, tidak ada multikolinieritas dan tidak ada heteroskedasitascity. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa orientasi profesional berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik peran dan konflik peran memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

## ABSTRACT

Human Resources indicators have a major effect for hospital service quality. The effect of those indicators could be positive or negative. Many investigation showed that human resources such as professional orientation have a positive impact on job satisfaction. And others such human resources indicator such as role conflict and ability.

This research examined wheather impact professional orientation and correlation job satisfaction and ability in Bhakti Wiratamtama hospital Semarang-Jawa Tengah . For a sample using by purposive sampling with 80 nurses sample. Historical data was gathered from nurses in Bhakti Wiratamtama Hospital Semarang, using by analysis regression and product moment for answer the questionaire.

The hipotesis research showed data fulfilled classical asumption normally distributed, no autocorrellation, no multicollinearity, and no heteroskedasitascity. By using regresion and correlation product moment methode the result of this research showed that significant impact on professional orientation on role conflict and role conflict have a negative correlation on job satifaction and ability..

## KATA PENGANTAR

Hidup ini tidak akan terlepas dari penciptanya, kita akan senantiasa mengingat dan mensyukuri atas segala rahmat serta karunia yang telah dilimpahkan oleh-Nya. Begitu juga peneliti selalu mengucapkan syukur atas berhasilnya penulis berhasil menyelesaikan tesis guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada program studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam tesis ini penulis mencoba menganalisis *“Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran Dan Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Konflik Peran Dan Kinerja Di Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama”*. Mengacu pada penelitian terdahulu serta hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis berharap penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan.

Penyusunan tesis ini tak akan berjalan tanpa bantuan bimbingan dan dorongan yang diberikan kepada penulis yang setulusnya kepada :

1. Bapak **Prof. DR. Suyudi Mangunwihardjo** selaku ketua Program Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
2. Bapak **Drs. Sugeng Wahyudi, MM** selaku dosen pembimbing utama yang telah membimbing meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran hingga terselesainya tesis ini.
3. Bapak **Drs. Fuad Mas'ud, MIR** selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran hingga terselesaikan tesis ini.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
 BAB I     PENDAHULUAN	
1.1   Latar Belakang.....	1
1.2   Rumusan Masalah.....	5
1.3   Tujuan Penelitian .....	6
1.4   Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II    LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
2.1   Orientasi Profesional.....	7
2.2   Konflik Peran ( <i>Role Conflict</i> ).....	10
2.3   Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) .....	15
2.4   Kinerja.....	15
2.5   Kerangka Pemikiran Teoritis.....	19
2.6   Hipotesis.....	21



2.7	Penelitian Terdahulu .....	22
2.8	Demensional Model .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Pendahuluan .....	30
3.1.1	Jenis dan Sumber Data .....	30
a.	Data Primer .....	30
b.	Data Sekunder .....	31
3.1.2	Tempat Penelitian .....	31
3.1.3	Populasi dan Sampel .....	31
3.1.4	Model Pengumpulan Data .....	32
3.1.5	Validasi dan Reliabilitas Alat ukur .....	33
a.	Pengujian Validasi .....	33
b.	Pengujian Reliabilitas .....	35
3.1.6	Definisi Operasional Variabel .....	35
3.1.6.1	Orientasi Profesional .....	35
3.1.6.2	Kinerja .....	36
3.1.6.3	Kepuasan Kerja .....	37
3.1.6.4	Konflik Peran .....	37
3.1.7	Identifikasi Variabel .....	40
3.1.8	Teknik Analisa Data .....	42
3.1.8.1	Analisis Regresi .....	42
3.1.8.2	Teknik Korelasi Pearson .....	44
3.1.9	Pengujian Asumsi Klasik .....	45
3.1.9.1	Uji Multikolinearitas .....	45
3.1.9.2	Uji Heterokedasitas .....	45
3	Uji Autokorelasi .....	46

3.1.9.4. Uji Normalitas .....	47
3.1.9.5. Uji Linieritas .....	47
3.1.10. Teknik Korelasi Pearson .....	47
<b>BAB IV ANALISIS DATA</b>	
4.1 Pendahuluan .....	49
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	49
4.1.2 Data Deskripsi Obyek Penelitian .....	50
4.2 Proses dan Hasil Analisis .....	50
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
4.2.2 Analisis Deskriptif .....	53
4.2.3 Analisis Korelasi Product Moment dan Regresi .....	67
4.2.3.1 Analisis Regresi .....	68
4.2.3.2 Analisis Korelasi Product Moment .....	69
4.2.4 Pengujian terhadap Penyimpangan Asumsi Klasik .....	70
4.3 Pengujian Hipotesis .....	72
4.3.1 Pengujian Hipotesis .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI</b>	
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Implikasi Manajerial .....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	77
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>BIODATA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1      Ringkasan Hipotesa .....	21
Tabel 2.2      Ringkasan Penelitian Terdahulu ( Riset gap ).....	24
Tabel 2.3      Kesatuan Model Variabel Penelitian .....	29
Tabel 3.1      Desain Inti Pernyataan .....	38
Tabel 3.2      Definisi Operasional .....	40
Tabel 3.3      Penentuan Variabel – Independen .....	41
Tabel 3.4      Klasifikasi Nilai Korelasi.....	48
Tabel 4.1      Hasil Uji Validitas Angket Penelitian.....	50
Tabel 4.2      Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian.....	52
Tabel 4.3      Data Identitas Responden dalam Prosentase (%) .....	53
Tabel 4.4      Tanggapan Responden tentang Item Pemikiran /Ide Menyangkut Kesembuhan.....	54
Tabel 4.5      Tanggapan Responden tentang Item Pentingnya Program Kesembuhan Pasien.....	54
Tabel 4.6      Tanggapan Responden tentang Item Kerjasama antara Perawat Pasien.....	55
Tabel 4.7      Tanggapan Responden tentang Item Pentingnya Kontribusi Keberadaan Profesi.....	56
Tabel 4.8      Tanggapan Responden tentang Item Program Kesembuhan Pasien.	56
Tabel 4.9      Tanggapan Responden tentang Item Pekerjaan yang Dilakukan ..	57
Tabel 4.10      Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Gaji dengan Hasil Kerja	58
Tabel 4.11      Tanggapan Responden tentang Item Obyektifitas Kenaikan Pangkat dan Jabatan .....	58

Tabel 4.12	Tanggapan Responden tentang Item Dorongan Kerja dari Atasan	59
Tabel 4.13	Tanggapan Responden tentang Item Rekan Kerja .....	60
Tabel 4.14	Tanggapan Responden tentang Item Kenaikan Pangkat.....	60
Tabel 4.15	Tanggapan Responden tentang Item Cara Kerja Kelompok.....	61
Tabel 4.16	Tanggapan Responden tentang Item Tindakan yang Dilakukan...	62
Tabel 4.17	Tanggapan Responden tentang Item Cara Kerja.....	62
Tabel 4.18	Tanggapan Responden tentang Item Penerimaan Tugas .....	63
Tabel 4.19	Tanggapan Responden tentang Item Kebijakan dan Peraturan.....	64
Tabel 4.20	Tanggapan Responden tentang Item Penugasan .....	64
Tabel 4.21	Tanggapan Responden tentang Item Kualitas Kerja .....	65
Tabel 4.22	Tanggapan Responden tentang Item Respon Atasan tentang Tugas yang Dilakukan .....	65
Tabel 4.23	Tanggapan Responden tentang Item Keterampilan dan Kemampuan .....	66
Tabel 4.24	Tanggapan Responden tentang Item Program yang Bertujuan untuk Kemajuan Rumah Sakit.....	67
Tabel 4.25	Hasil Regresi Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran.....	68
Tabel 4.26	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	70
Tabel 4.27	Hasil Korelasi <i>Rho Spearman</i> .....	71
Tabel 4.28	Hasil Regresi Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran.....	73
Tabel 4.29	Matrik Korelasi Antar Varian .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis pengaruh antara orientasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan kepuasan kerja dengan konflik peran dan kinerja.

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Data responden
LAMPIRAN 2	Reliabilitas dan Validitas
LAMPIRAN 3	Multikolinearitas
LAMPIRAN 4	Autokorelasi
LAMPIRAN 5	Heteroskedasitas
LAMPIRAN 6	Normalitas
LAMPIRAN 7	Linieritas
LAMPIRAN 8	Regresi Sederhana
LAMPIRAN 9	Product Moment
LAMPIRAN 10	Surat Ijin Penelitian
LAMPIRAN 11	Surat Bukti Penelitian

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit. Dokter dan perawat merupakan satu-kesatuan yang paling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan. Tanpa perawat tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien, karena perawat adalah penjamin kontak pertama dan terlama dengan pasien mengingat pelayanan keperawatan berlangsung terus-menerus selama 24 jam sehari (Karniasih, 1996).

Aktivitas utama seorang perawat adalah mengumpulkan data kesehatan mengenai pasien, membuat diagnosis menurut ilmu keperawatan, melakukan perawatan serta evaluasi terhadap perawatan (Shorttridge & Lee, 1980). Penekanan bahwa jajaran keperawatan merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen pasien, khususnya pada instalasi rawat inap. Kini makin disadari bahwa profesi perawat dapat digolongkan sebagai profesi membantu (*helping Profession*). Profesi membantu adalah profesi yang memperhatikan dan menangani masalah orang lain. (Combs, Avin, & Purley, 1978) Perilaku membantu (*helping behavior*) adalah perilaku yang ditujukan untuk menyelesaikan masalah orang lain. (Combs, Avila & Purley, 1978) Seorang perawat harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu pula.

Khususnya untuk bidang keperawatan (Lindberg, Hunter & Kruszewski, 1996) menyatakan bahwa karakteristik keperawatan sebagai

profesi antara lain memiliki pengetahuan yang melandasi keterampilan dan pelayanan serta pendidikan yang memenuhi standar.

Keperawatan yang profesional haruslah dilandasi oleh ilmu pengetahuan. (Hamid, 1995) Ini sesuai dengan pendapat Sekjen Depkes dr. Hidayat Harjoprawito yang menyatakan bahwa mutu pelayanan perawat antara lain juga ditentukan oleh pendidikan keperawatan. (Kompas, 17 April 1997: Wardhani, 1996) Pengembangan pendidikan formal keperawatan saat ini terutama ditujukan untuk menumbuhkan serta membina sikap dan tingkah laku profesional, memberi landasan ilmu pengetahuan yang keluar, menumbuhkan dan membina keterampilan profesional, serta menumbuhkan dan membina landasan etika keperawatan yang kokoh dan mantap (Ma'rifin dalam Hamid, 1995). Berdasarkan tinjauan kepustakaan tentang perilaku membantu (*helping behavior*) dari pendidikan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat yang efektif dan efisien bila ia memiliki pendidikan yang cukup baik. Perilaku membantu yang efektif dan efisien ini selanjutnya akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi.

Rumah sakit Bhakti Wiratamtama didirikan pada tahun 1912 dengan nama Militer Hospital Yuliana yang dipimpin dr. Sumartono. Bulan Juni 1950 dr. Sumartono pindah ke Jakarta, kemudian diganti oleh dr. Suwondo. Pada bulan Agustus 1950 Militer Hospital Yuliana diserahterimakan dari kekuasaan militer Belanda kepada Republik Indonesia dan diberi nama Rumah Sakit Divisi III Tentara dan Teriterium Jawa Tengah. Sejak tahun 1925 sampai dengan 1960 baik situasi maupun kondisi bangunan tidak mengalami perubahan maupun penambahan, bilapun ada maka sifatnya



hanya berupa perbaikan dan pemeliharaan. Sejak tahun 1960 diadakan perbaikan bangunan antara lain ruang rontgen, ruang rawat, poliklinik gawat darurat, dan ruang perawatan utama.

Rumah sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang terletak di jalan dr. Sutomo no. 17 Semarang, dengan luas tanah 23.982 meter persegi dan bangunan 10.964 meter persegi. Rumah sakit Bhakti Wira Tamtama terdiri dari 5 bangsal, yaitu : Mawar, Flamboyan, Dahlia, Melati, dan VVIP. Rumah sakit Bhakti Wira Tamtama terkadang mengharuskan perawat-perawat tersebut melakukan tugas ganda atau bukan tugasnya dan terkadang harus menerima penugasan tanpa sumber daya atau fasilitas yang cukup untuk melaksanakannya. Dengan jumlah ruang yang terbatas, terkadang rumah sakit Bhakti Wira Tamtama, sering kali menolak pasien atau merekomendasikan pasien ke rumah sakit lain disebabkan karena jumlah ruang yang terbatas dan tenaga perawat yang terbatas. Contoh kasus yang terjadi di rumah sakit ini adalah adanya perawat yang seharusnya melakukan tugas di bangsal Melati, merangkap tugas di bangsal Mawar, Flamboyan dan Dahlia.

Secara lebih spesifik dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian organisasi kemungkinan besar akan mengakibatkan *Dysfunctional Behavior*, apabila profesional memiliki norma dan sistem nilai berlaku di perusahaan. Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa tenaga kerja profesional, yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang birokratis mengalami konflik peran (*role conflict*). (Hall, 1967; Scott, 1966; Raelin, 1989; Copur, 1990) Seperti halnya dalam kasus ini yaitu perawat dalam, khususnya perawat yang

bertugas di bangsal Melati, VVIP, dan yang berpendidikan AKPER atau lulusan PSK (Sarjana Keperawatan). Mereka dapat digolongkan dalam tenaga profesional karena memiliki skill yang berbeda dengan perawat lainnya atau SPK terkadang mengalami konflik peran yaitu melakukan tugas ganda.

Konflik peran terjadi terjadi karena tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dalam memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut dengan menggunakan pengalaman dan keahlian mereka. (Derber dan Schwartz, 1991) Sikap dan kemandirian profesional ini kemungkinan akan melekat pada profesional tersebut dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, di dalam organisasi yang mendominasi dan membatasi aktivitas para profesional untuk mengatur diri sendiri dapat menimbulkan konflik. (Hall, 1967; Aranya, 1984; Organ dan Greene, 1981; Stoewinder, 1995) Konflik seperti ini akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja kurang dapat beradaptasi dengan lingkungan tempat ia bekerja. Dengan kata lain, potensi terjadi konflik akan semakin kecil apabila tenaga profesional mau tetap menjaga orientasi keprofesionalannya (*professional orientasi*).

Salah satu hal yang dituntut untuk berubah adalah pola pikir dan pola tindak organisasi atau dalam penelitian ini adalah rumah sakit. Rumah sakit sebagai aspek pengelolaan SDM memahami bahwa manusia tidak hanya sebagai pelengkap organisasi / perusahaan melainkan sebagai aset yang harus dikelola secara optimal dan demi terwujud tujuan perusahaan. Maka sudah tidak tepat dan saat ini harus ada perubahan yang menganggap bahwa manusia tidak hanya sebagai pelengkap organisasi/perusahaan melainkan

sebagai aset yang harus dikelola secara optimal dan demi terwujudnya tujuan perusahaan, dikarenakan karyawan memiliki emosi, keinginan, tuntutan, kebutuhan, dan keterbatasan. Perawat yang kurang mendapatkan perhatian atau pemeliharaan yang memadai dari perusahaan, dapat memicu munculnya keresahan karyawan, serta menurunkan semangat kerja. Banyaknya karyawan tidak masuk dan munculnya keluhan dapat menurunkan kinerja perawat dan tentunya akan merugikan rumah sakit.

Pendapat Mathiu dan Hamel (1989), menyebutkan bahwa kondisi dimana kepuasan kerja yang rendah pada tingkat organisasi / perusahaan telah diketahui berhubungan dengan kinerja, bertambah tingginya ketidakhadiran menambah turnover dan merusak moral kerja/semangat kerja. Salah satu upaya untuk mencegah gejala tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan adanya kepuasan kerja dalam perusahaan.

Kepuasan kerja dapat membuat perawat merasa ingin tetap bekerja pada perusahaan, bersedia berkorban dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, meningkatkan motivasi kerja perawat, rasa aman, dan lama bekerja perawat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik peran pada kinerja kepuasan kerja dan keprofesionalan seseorang terhadap tugas yang dilakukan. Sehingga pada penelitian ini terfokus untuk melihat :

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara orientasi profesional terhadap konflik peran
2. Apakah ada hubungan signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja ?
3. Apakah ada hubungan signifikan antara konflik peran dan kinerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini;

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara orientasi profesional terhadap konflik peran.
2. Untuk menganalisis hubungan signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis hubungan signifikan antara konflik peran dan kinerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan kontribusi tentang orientasi keprofesionalan seseorang dalam bekerja.
2. Untuk memberikan kontribusi tentang tingkat konflik peran, tingkat kinerja, & tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di rumah sakit.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Orientasi Profesional**

Suatu kegiatan organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan secara profesional sesuai dengan bidang tugas masing-masing atau sesuai dengan keahliannya. Profesional dilihat dari pengertian bahasanya bisa mempunyai beberapa makna. Profesional bisa berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Oleh karena itu seseorang bisa dikatakan profesional bila ia telah mengikuti pendidikan tertentu yang menyebabkan ia mempunyai keahlian atau kualifikasi khusus. Merujuk pada suatu standar pekerjaan mengharuskan perawat melaksanakan keahlian sedemikian rupa sehingga mencapai level tertentu. Prinsip-prinsip moral, seperti halnya norma umum masyarakat mengarahkan perawat agar berperilaku sesuai dengan tatanan kehidupan seorang profesional. profesionalisme juga berarti moral (Tjiptohadi, 1996). Dalam hal ini perilaku perawat berupaya mempertahankan atau menjaga martabat dan kepercayaan yang diberikan masyarakat, kadar moral, dan kepatuhan inilah yang membedakan perawat satu dengan lainnya. Moral seseorang dan sikap menjunjung tinggi etika profesi bersifat sangat individual.

Chistiawan (1994) mengemukakan bahwa seorang harus mampu memberi pelayanan yang memuaskan atau memberi karya yang berkaitan dengan profesinya. Dalam profesionalisme juga dituntut untuk memiliki

sikap dan perilaku kesungguhan ketelitian dalam bekerja, mengejar kepuasan orang lain dan bukan kepuasan diri sendiri, keberanian menanggung resiko, ketekunan, ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi, serta adanya kesatuan pikiran , antara kata dan perbuatannya. Greenwood (1957), Gode (1957), dalam Kalbers dan Forgarty (1995), mengemukakan bahwa profesionalisme berarti menunjukkan suatu pekerjaan yang mempunyai seperangkat karakteristik tertentu. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Burn dan Haga (1977). Adapun atribut-atribut profesional yang harus melekat pada seorang profesional adalah :

- a. Pelayanan yang bersifat mementingkan kepentingan umum
- b. Memerlukan pendidikan formal sebagai syarat untuk memasukinya
- c. Mempunyai kode etik
- d. Membuat asosiasi dan mengadakan pertemuan
- e. Mempublikasi artikel/ hasil riset
- f. Melakukan ujian masuk
- g. Tidak diijinkan mengiklankan jasa, dan
- h. Mempunyai ijin atau sertifikasi sebagai praktisi.

Hall (1968), mengemukakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek yaitu :

- a. Aspek struktural. Aspek ini dibentuk melalui pendidikan formal/ pelatihan, pembentukan asosiasi profesional, dan pembentukan kode etik, dan
- b. Aspek sikap atau perilaku. Aspek ini berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

ketenagakerjaan, peningkatan perputaran kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja. Penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Untuk menguji sejauh mana konflik peran yang dialami oleh para profesional akan mempunyai dampak negatif terhadap perilaku mereka, penelitian ini mencoba menghubungkan konflik peran dengan tingkat kepuasan para profesional.

Bagi manajemen, konflik peran adalah salah satu bentuk *dysfunctional behavior* yang tidak diinginkan karena sifatnya yang cenderung kontra produktif, ini dapat menghambat upaya pencapaian tuntutan strategis perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, bahwa bukti empiris tentang sejauh mana konflik peran mempengaruhi kinerja manajemen merupakan informasi yang sangat berharga yang berharga yang dipakai untuk memperkuat argumen yang mendasari pengembangan teori pengendalian secara umum. Bukti empiris tentang hubungan negatif antara konflik peran dan kinerja dilaporkan oleh Abernethy dan Stoelwinder (1995). Mengingat bahwa responden yang dipakai Abernethy dan Stoelweinder diambil dari satu organisasi saja (rumah sakit), kami merasa perlu menguji lagi secara *cross-sectional* untuk untuk mengetahui sejauh mana fenomena yang terjadi oleh kedua peneliti ini mempunyai *external validity* yang kuat. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

*H1 : Orientasi profesional berpengaruh positif terhadap konflik peran.*

### 2.3 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya atau tempatnya bekerja akan melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosi yang sebagai hasil penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan satu ekspresi pegawai dari sebaik apakah pekerjaan. Mereka menyediakan hal-hal yang mereka pandang penting (Locke, 1976, dikutip Luthan 1995).

Robbin (1993), mengungkapkan kepuasan kerja merupakan salah satu sikap umum pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Seseorang dengan satu tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Bahwa terdapat tiga dimensi pada kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosi pada situasi kerja, sehingga hasilnya tidak bisa terlihat tapi hanya dapat dirasa. Kedua kepuasan kerja sering ditentukan oleh sebaik apakah hasil-hasilnya memenuhi atau melebihi ekspektasi, ketiga kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Smith, Kendall, dan Hullin (dalam Luthan 1995), mengemukakan bahwa terdapat satu pekerjaan yang mana orang-orang memiliki tanggapan afektif. Berdasarkan argumen ini, hipotesis kedua yang diuji adalah :

*H2 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.*



## 2.4 Kinerja

Kinerja sumber daya manusia mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mendapat kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja pekerjaan menggambarkan hasil yang dapat diraih oleh suatu pekerjaan atau kegiatan. Sehubungan dengan kinerja para profesional, khususnya kinerja auditor Larkin dan Schiewkart (1992), bahwa kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*). Seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesiolisme merupakan elemen dari motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja para karyawan sangat diperlukan oleh manajer (pimpinan) suatu organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi dan menentukan sistem penghargaan terhadap karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi secara efisien dan efektif.

Definisi penilaian prestasi menurut Siegel dan Marconi (1989), adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran. Selanjutnya Siegel dan Marconi menambahkan karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menimbulkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi organisasional (nilai, tujuan jangka pendek, dan tujuan jangka panjang), batas situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual (kemampuan dan keterampilan).

- Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pada suatu perusahaan ada tujuh praktek yang sebagian besar dianggap dapat mempengaruhi kinerja (Robert, M. Raffih dalam Temple 1999), yaitu :

- (1) Sistem upah untuk memperbaiki motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas.

- (2) Penetapan tujuan untuk menambah motivasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi.

- (3) Program *management by objective* (MBO)

Untuk menjelaskan dan membuat agar tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan.

- (4) Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat berfungsi dengan efektif.

- (5) Pergantian kepemimpinan dan program-program untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat berfungsi dengan efektif.

- (6) Mengubah struktur organisasi untuk memperbaiki efektifitas organisasi.

Desller (1997), memberi contoh kriteria penilaian kinerja karyawan meliputi kualitas dan produktivitas dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur dan bebas dari pengaruh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasional (nilai, tujuan jangka pendek, dan tujuan jangka panjang), batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual (keterampilan dan kemampuan).

Menurut Robbin (1996), kriteria yang paling populer yang digunakan untuk mrngevaluasi atau mengukur kinerja karyawan adalah hasil tugas individual, perilaku, dan ciri-ciri individu.

Secara *income data service* London (dalam MC Kenna dan Beech, 1995) dari penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang paling sering dinilai meliputi, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pada pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produktif dan interaksi (komunikasi, hubungan dengan kelompok). Sedangkan Dessler (1997), memberikan contoh kriteria penilaian karyawan yang meliputi : kualitas produktifitas, kuantitas, dan efisiensi. Berbagai penilaian kinerja karyawan di atas pada dasarnya memiliki kesamaan, yaitu mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi apakah akan di bawah atau di atas standar yang ditetapkan. Studi ini cenderung melihat pengertian kinerja karyawan secara umum seperti yang dikemukakan oleh Kenna dan Beech (1995), dengan melakukan

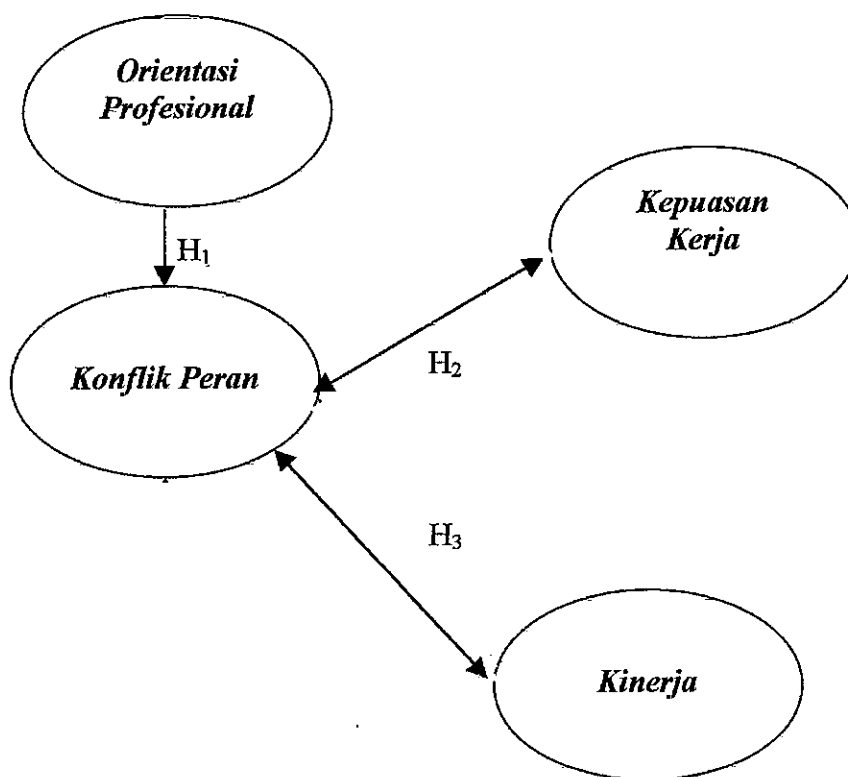
penyesuaian pada kondisi. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

*H3 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja*

## 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Untuk memperjelas tentang pemikiran teoritis analisis pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja dan kinerja , maka didapat gambar :

**Gambar 2.1**  
**Model Analisis pengaruh antara orientasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan kepuasan kerja dengan konflik peran, serta hubungan kinerja dengan konflik peran**



Sumber : Dwi f. Puspa & Bambang Riyanto 1999

**Penjelasan dari gambar di atas:**

Analisis pengaruh Orentasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja dan kinerja dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

Orientasi profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik peran. Hal ini terjadi karena tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dalam memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut dengan menggunakan pengalaman dan keahlian mereka (Derber dan Schwartz, 1991), sikap dan kemandirian profesional tersebut dalam suatu organisasi yang mendominasi dan membatasi aktivitas para profesional untuk mengatur diri sendiri dapat menimbulkan konflik peran (Hall 1967 ; Aranya 1984 ; Organ dan Greene, 1981 ; Stoewinder, 1995). Konflik seperti ini akan timbul apabila profesional yang bekerja beradaptasi dengan lingkungan dimana ia bekerja, dengan kata lain potensi konflik akan semakin kecil apabila tenaga profesional mau mengurangi keprofesionalnya (professional orientation). *Pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran digambar pada H<sub>1</sub>.*

Ada hubungan signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja. Konflik peran merupakan dampak psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Khan dkk (1964), dan Jakson dan Schuler (1985), menemukan konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap perputaran kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja. Konflik peran yang terjadi pada individu akan berpengaruh negatif pada pada kepuasan kerja individu itu. Dampak yang terjadi pada individu adalah tidak produktif dalam bekerja. *Pengaruh signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja digambarkan pada H<sub>2</sub>.*

Ada hubungan negatif antara konflik peran dan kinerja. Konflik peran merupakan dampak psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan apabila terjadi konflik peran dalam diri individu hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini tentunya akan merugikan individu itu sendiri dan tempat dimana individu bekerja.

*Pengaruh signifikan antara konflik peran dan kinerja digambarkan pada*

*H<sub>3</sub>.*

## 2.6 Hipotesis

Dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan antara orientasi profesional terhadap konflik peran.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan antara konflik peran dan kinerja.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hipotesa**

Hipotesa	Pernyataan	Referensi
H <sub>1</sub>	Ada pengaruh signifikan antara orientasi profesional terhadap konflik peran	Aranya & Ferris , 1984 ; Hall , 1967 ; 1967 .
H <sub>2</sub>	Ada pengaruh signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja	Khan dkk, 1964 & Jakson Schuler, 1985
H <sub>3</sub>	Ada pengaruh signifikan antara konflik antara konflik peran dan kinerja	Abernethy & Stoelwinder, 1985

*Sumber: dikembangkan untuk tesis*

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Schoeder dan Imdieke (1977), melakukan penelitian pada lokal dan kosmopolitan pada akuntan publik. Penelitian ini dilakukan terhadap 172 akuntan publik. Hasil penelitian mereka menemukan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Della A. Sumrall & Rose Scbastianelly, melakukan penelitian tentang hubungan konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan tenaga penjual yang mempunyai orientasi penjualan tinggi, hasil penelitian mereka adalah konflik peran & ambiguitas peran akan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan & kepuasan kerja

Barry J.B. Babon & James S. Boles (1998), melakukan penelitian tentang hubungan antara insemisitas peran dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan, kepuasan hidup, intensitas keluar dari tempat kerja dengan perbedaan gender sebagai variable moderator. Dengan menggunakan alat penelitian Analisis faktor konfirmasory oleh Lisrel, hasil penelitian ini adalah stress peran akan berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hubungan antara ambiguisitas peran & kinerja karyawan pada wanita lebih tinggi dari pada pria.

Jagdip Singh, Willem Verbeke, & Gary Le Rhoads (1996), melakukan penelitian tentang hubungan negatif antara konflik peran dan ambiguisitas peran terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada peningkatan intensitas pindah karyawan.

Kevin M Mc Nully dan Fredick A Riss (1992), melakukan penelitian hubungan antara konflik peran & ambiguitas peran terhadap intensitas pindah

karyawan melalui variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan komitmen organisasi sebagai variable moderating. Dengan menggunakan analisis *regresi* berganda. Hasil penelitian mereka menemukan komitmen organisasi akan mempunyai hubungan yang negatif dengan intensitas tunggal pada kinerja yang rendah dan kepuasan kerja & memiliki hubungan yang negatif dengan stress peran.

Kemery, Morsholder, dan Bedeian (1987), melakukan penelitian tentang hubungan antara konflik peran, *ambiguistas* peran, dan *job outcomes* yaitu kepuasan intensitas perpindahan karyawan. Dengan menggunakan *Path Analysis* hasil penelitian mereka adalah menemukan konflik peran ambiguisitas peran berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja dan intensitas perpindahan karyawan.

Ronald, Michacl's Ralph L. Day & erick A Joachimstahaler (1987) melakukan penelitian tentang hubungan formalitas kepemimpinan terhadap konflik peran dan ambiguisitas peran serta hubungan konflik peran dan ambiguisitas peran terhadap *job out comes* (kepuasan kerja dan kinerja karyawan) serta hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis *SEM* dan *LISREL*. Hasil penelitian mereka adalah bahwa konflik peran berhubungan negatif kepuasan kerja dan ambiguisitas peran berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja.

Untuk lebih memperjelas berbagai perspektif dalam hubungan antara orientasi profesional, konflik peran, kepuasan kerja, kinerja. Maka disini akan disajikan *II table* yang merupakan hasil-hasil penemuan peneliti terdahulu.



**Tabel 2.2**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu ( Riset Gap )**

No.	Pengarang	Subyek Responden	Konstruksi Profesionalisme	Jumlah Responden (Organisasi)	Alat Analisa	Tema Penelitian	Temuan Penting
1	Schroeder dan Indieke (1977)	Akuntan Publik	Lokalisasi dan Kosmopolitanisme	172 (16)	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menganalisis hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesionalisme tidak berhubungan dengan besarnya perusahaan tetapi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.</li> </ul>
2	Kalbers dan Forgaty (1995)	Auditor Internal	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	498 (3)	SEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menganalisis pengaruh</li> <li>Menganalisis hubungan</li> <li>Menganalisis hubungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensi profesionalisme pengaruh positif.</li> <li>Profesionalisme (<i>community affiliation</i>) mempunyai hubungan dengan keinginan untuk berpindah (<i>turnover intentions</i>) dari bagian internal auditing.</li> <li>Hubungan profesionalisme pada dimensi <i>community affiliation</i> (afiliasi komunitas) sedangkan keempat dimensi profesionalisme yang lainnya tidak berhubungan dengan pengalaman</li> </ul>
3	Delia A Sumrall & Rose Sebastianelly (1999)				Analisis Regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menganalisis hubungan konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tenaga penjual yang mempunyai orientasi penjualan tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konflik peran &amp; ambiguitas peran akan berhubungan positif &amp; kinerja karyawan &amp; Kepuasan kerja.</li> </ul>

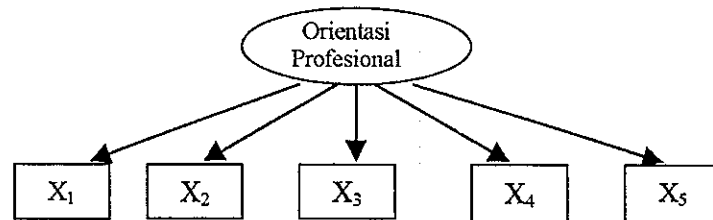
4	Barry J. Babon & James S. Boles (1998)				Analisis Faktor konfirmasory oleh Lisrel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan antara Insensitas peran dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan, kepuasan hidup, insitas keluar dari tempat kerja dengan perbedaan gender sebagai variabel moderator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres peran akan berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan , Kepuasan hidup intensitas keluar dari tempat kerja</li> <li>• Hubungan antara ambiguitas peran &amp; kinerja karyawan pada wanita lebih tinggi dari pada pria.</li> </ul>
5	Jagdeep Singh, Willem Verbeke & Gary Le Rhoads (1996)				SEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan antara konflik peran &amp; ambiguitas peran terhadap intensitas pindah karyawan melalui variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel moderator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada hubungan yang negatif antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan akan berpengaruh meningkatkan intensitas pindah karyawan</li> </ul>
6	Kevin M. Mc Nully dan Fredrick A Riss (1992)				Regresi berganda (Sharma 7 Durand 1981)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan Stress Peran ( Konflik Peran ) dengan kepuasan kerja komitmen organisasi &amp; intensitas perpindahan dari tempat kerja serta kinerjanya sebagai variabel moderating.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi akan mempunyai hubungan yang negatif dengan intensitas tunggal pada kinerja yang rendah</li> <li>• Kepuasan Kerja &amp; memiliki hubungan yang negatif dengan stress peran.</li> </ul>

7.	Kemery, Morsholder dan Bedean (1987)				Path Analysis dengan menggunakan Software Lisrel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan antara konflik peran, ambiguitas peran dan job outcomes yaitu kepuasan intensitas perpindahan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dengan menemukan bahwa konflik peran ambiguitas peran berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja dan intensitas perpindahan karyawan.</li> </ul>
8	Robinowitz & Stamp (1987)				Path Analysis dengan menggunakan Software Lisrel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dengan menemukan bahwa konflik peran ambiguitas peran berpengaruh langsung pada kepuasan kerja dan intensitas perpindahan karyawan</li> </ul>
9	Jamal, M (1905)				Path Analysis dengan menggunakan Software Lisrel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan antara konflik peran, ambiguitas peran, beban yang berlebihan (role, overload) terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya hubungan yang negatif antara konflik peran ambiguitas peran dan beban peran yang berlebihan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
10	Ronald E, Michaels, Ralph L. Day & Erick A. Joachimssthaler (1987)				Struktural equation model menggunakan software Lisrel VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis hubungan formalitas kepentinpinan terhadap konflik peran dan ambiguitas peran serta hubungan konflik peran dan ambiguitas terhadap job out comes (kepuasan kerja dan kinerja karyawan) serta hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflik peran berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Ambiguitas peran berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>

## 2.8 Dimensional Model

Berdasarkan telaah teoritis yang telah diuraikan diatas maka dimensi – untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ;

1. Variabel orientasi profesional dibentuk oleh:

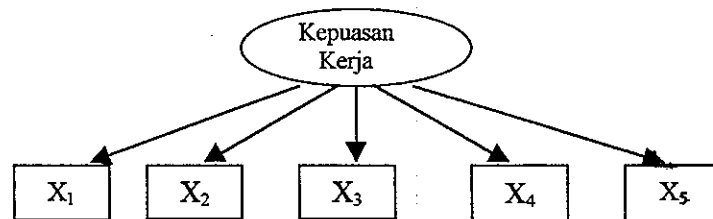


Keterangan :

- X<sub>1</sub> : Ide
- X<sub>2</sub> : Kreatifitas
- X<sub>3</sub> : Aktualisasi diri.
- X<sub>4</sub> : Penghargaan
- X<sub>5</sub> : Motivasi

Sumber : Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto 1999

2. Variabel Kepuasan kerja dibentuk oleh :

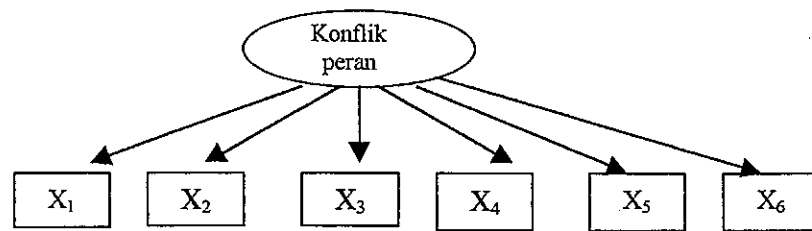


Keterangan :

- X<sub>1</sub> : Pekerjaan
- X<sub>2</sub> : Pengawasan
- X<sub>3</sub> : Rekan kerja
- X<sub>4</sub> : Bayaran
- X<sub>5</sub> : Kesempatan promosi.

Sumber : Smith, Kendall, dan Hullin

3. Variabel konflik peran dibentuk oleh :



Keterangan :

X<sub>1</sub> : Cara kerja.

X<sub>2</sub> : Tugas ganda

X<sub>3</sub> : Tugas yang sama.

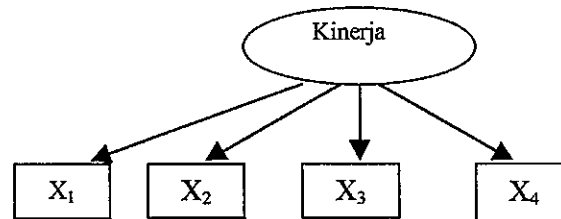
X<sub>4</sub> : Penugasan

X<sub>5</sub> : Peraturan

X<sub>6</sub> : Penerimaan

Sumber : Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto 1999

4. Variabel Kinerja dibentuk oleh :



Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kualitas kerja

X<sub>2</sub> : Kuantitas kerja

X<sub>3</sub> : Pengetahuan tentang pekerjaan

X<sub>4</sub> : Kreativitas dan kerjasama.

Sumber : Donna- Smith, 1995

**Tabel 2. 3**  
**Kesatuan Model Variabel Penelitian**

Variabel/atribut	Nama Indikator	Referensi
Orientasi Profesional	X <sub>1</sub> : Ide X <sub>2</sub> : Kreativitas X <sub>3</sub> : Aktualisasi diri. X <sub>4</sub> : Penghargaan X <sub>5</sub> : Motivasi	-Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto 1999
Kinerja	X <sub>1</sub> : Kualitas kerja X <sub>2</sub> : Kuantitas kerja X <sub>3</sub> : Pengetahuan tentang pekerjaan X <sub>4</sub> : Kreativitas dan kerjasama.	- Donna – Smith 1995
Kepuasan Kerja	X <sub>1</sub> : Pekerjaan X <sub>2</sub> : Pengawasan X <sub>3</sub> : Rekan kerja X <sub>4</sub> : Bayaran X <sub>5</sub> : Kesempatan promosi.	- Smith, Kendall dan Hullin
Konflik Peran	X <sub>1</sub> : Cara kerja. X <sub>2</sub> : Tugas ganda X <sub>3</sub> : Tugas yang sama. X <sub>4</sub> : Penugasan X <sub>5</sub> : Peraturan X <sub>6</sub> : Penerimaan	- Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto 1999

*Sumber ; Dikembangkan untuk tesis*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendahuluan**

Penelitian dilakukan untuk menguji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yang dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapat hasil penelitian yang akurat. Pembahasan yang ada dalam metode penelitian mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisa data.

##### **3.1.1. Jenis dan sumber data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. (Cooper and Emory, 1995,146) Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari para responden penelitian. Selain itu data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui media perantara yaitu dengan mengisi kuesioner. Data primer dapat berupa opini, subyek fisik, subyek benda, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian-pengujian penelitian. (Nur Indarto dan B. Supomo, 81990, 147)

## **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak dapat didapat secara langsung. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data perawat yang akan dipakai sebagai bahan penelitian yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, meliputi : pendidikan, umur, pengalaman kerja, jumlah perawat, dan kondisi RS.

### **3.1.2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RS kelas B Pendidikan yaitu RS Bhakti Wiratamtama yang terletak di jalan dr. Sutomo no. 17 Semarang.

### **3.1.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri tersebut. Populasi dapat dipahami sebagai satu persamaan karakteristik. (Cooper dan Emory 1995, h.115) Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada 125 perawat.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap mewakili populasi (Singarimbun 1991). Sedangkan sampel menurut Indrianto dan Bambang Supomo adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sample yang dalam pengambilan data adalah *Purposive sampling*. Sample yang digunakan dalam pengambilan penelitian berdasarkan kriteria tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat. Pengambilan penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang dipandang mempunyai hubungan dengan populasi. (Cooper dan



Emory, 1999; h.31) Sedang jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang.

Kriteria perawat yang ditentukan adalah :

a. Pendidikan minimum SPK.

Dasarkan pemikiran dibalik penetapan standar ini adalah agar subyek dapat memahami instrument penelitian (Judithia A Wirawan, 1996; h.61)

b. Usia min 20 th.

Dasar pemikiran ini usia antara 20 th.dewasa (Papalia dan Olds, 1995, dalam Yudithia A. Wirawan; hal 61) rentang usia ini dipilih berdasarkan teori-teori tentang perkembangan orang. (Misalnya Levinson Valiant; Havinghust dalam Papalia dan Olds, 1995; dalam Yudithia, 1996; h.61) Disana disebutkan bahwa tugas perkembangan pada masa ini adalah untuk mengembangkan karir.

c. Pengalaman kerja min 2 Tahun.

Berdasarkan wawancara para perawat diketahui bahwa seorang perawat baru bisa dikatakan memenuhi standar kerja rumah sakit secara konsisten setelah bekerja minimal 2 tahun sebagai perawat (Yudithia A Wirawan ,1997; h.67).

### 3.1.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *mail survey* dengan menggunakan kuesioner pengumpulan data. Kuesioner dalam bentuk mendasarkan diri sendiri

atau self report atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah subyek penelitian merupakan orang yang paling mengerti tentang dirinya. Pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya. (Suryabrata, 1984; h.11) Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer. Pengukuran ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan angket dan dalam menanggapi pertanyaan subyek memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan jawaban, sesuai dengan keadaan subyek alternatif jawaban tersebut meliputi STS, TS, RR, S, SS. Pertanyaan didalam kuesioner diambil dari penelitian yang sudah pernah dilakukan dan daftar pertanyaan diambil dari Jurnal Analisis Orientasi Profesional, konflik peran, kepuasan kerja, dan kinerja peran. (Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto, 1999) Sedangkan untuk pengumpulan data sekunder dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari data perawat.

### **3.1.5 Validasi dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### ***a. Pengujian Validasi***

Untuk mendapatkan data yang akurat atau relatif dapat dipertanggungjawabkan, maka akan dilakukan uji coba. Terlebih dahulu terhadap kuesioner tersebut alat.

- 1) Kuesioner yang dipakai harus diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu, sehingga dapat dikatakan sah dan dapat disebarkan ke responden yang akan

diteliti. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan.

2) Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap kuesioner tersebut yaitu:

a. Pengujian validitas (Lincoln Arsyad, 1994)

Untuk menguji validitas kuesioner, digunakan rumus *product moment* hasil korelasi pearson. Hasil pengujian validitas kuesioner dengan menggunakan analisis statistik koefisien korelasi *product moment* pearson, berdasarkan jawab responden terpilih.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor masing-masing item
- $\sum Y$  = Jumlah skor total
- $N$  = Jumlah subjek

Besaran korelasi yang ditafsirkan sbb :

	Korelasi sangat rendah
0,200 – 0,399	Korelasi rendah.
0,400 – 0,595	Korelasi cukup
0,600 – 1,000	Korelasi sangat erat

Dengan berdasarkan penafsiran diatas maka suatu indikator dikatakan sah jika korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,41. Setelah sama korelasinya dihitung antar masing-masing item, pernyataan dengan skor total maka korelasi yang dihasilkan tersebut dapat dilihat

signifikan/tidak , dapat dilihat melalui tabel signifikan nilai *r*, *product moment*.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengukur sejauhmana suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau seberapa konsisten suatu instrumen mengukur konsep-konsep yang ada selanjutnya dilakukan estimasi keseluruhan test dengan memakai koefisien alpa yang dikemukakan alpa Crobach keterandalan suatu indikator dapat dirumuskan dengan Richerd (Dongoran, 1987)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2x}{S^2x \text{ total}} \right)$$

Keterangan :

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas item valid
- $k$  = jumlah item
- $1$  = bilangan konstan
- $\sum S^2x$  = jumlah varians masing-masing item
- $S^2x \text{ total}$  = varians total

Indikator empiris suatu konsep handal atau tidak handal sebagai standar dari sebesar 0,6 atau lebih dari 0,6 maka indikator empiris suatu konsep tersebut dianggap handal apa tidaknya handal sebagai 0,6 atau lebih dari 0,6 maka indikator empiris suatu konsep tersebut dianggap handal.

### **3.1.6 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.1.6.1. Orientasi Profesional**

Orientasi profesional mempunyai definisi sikap yang terlatih dalam melaksanakan tugas yang kompleks dan memecahkan masalah secara independen dengan menerapkan ilmu keahlian dan pengalaman yang

merupakan cerminan dari norma-norma dan aturan kode etik profesinya. (Derber dan Scharf, 1991)

Pada penelitian ini menggunakan konsep orientasi profesional yang yang dikembangkan dari (Dwi F. Puspa dan Bambang Riyanto, 1999) terdiri dari 5 (lima), yaitu :

- a. Ide
- b. Kreativitas
- c. Aktualisasi diri
- d. Penghargaan
- e. Motivasi

Variabel tersebut berisi pertanyaan yang mengukur tingkat profesionalisme perawat pada tiap-tiap dimensi (ide, kreativitas, aktualisasi diri, penghargaan, motivasi). Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala Likert (*Likert scale*) 5 poin.

### **3.1.6.2 Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas atau kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. (Donna-Smith, 1995)

Pada penelitian ini menggunakan konsep penelitian yang dikembangkan dari (Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto, 1999) yang terdiri dari 4 dimensi, yaitu :

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.

d. Kreatifitas dan kerjasama.

Variabel tersebut berisi pertanyaan yang mengukur tingkat kinerja perawat pada tiap-tiap dimensi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas dan kerjasama). Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala Likert (*Likert scale*) 5 poin.

### 3.1.6.3 Kepuasan kerja.

Variabel kepuasan kerja merupakan sesuatu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. (Smith, Kendall, dan Hullin)

Pada penelitian ini menggunakan konsep penelitian yang dikembangkan dari Smith, Kendall & Hullin, yang terdiri dari 5 dimensi antara lain :

1. Pekerjaan
2. Pengawasan.
3. Rekan kerja.
4. Bayaran.
5. Kesempatan promosi

Variabel tersebut berisi pertanyaan yang mengukur kepuasan kerja perawat pada tiap-tiap dimensi (pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, bayaran, kesempatan promosi) . Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala Likert (*Likert scale*) 5 poin.

### 3.1.6.4 Konflik Peran

Variabel konflik peran merupakan benturan kedua mekanisme pengendalian yang dialami oleh profesional yang bekerja dalam suatu organisasi yang birokratis. ( Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto, 1999) Pada

penelitian ini menggunakan konsep penelitian yang dikembangkan dari Dwi F. Puspa & Bambang Riyanto, 1999 yang terdiri dari 6 dimensi, yaitu

- a. Cara kerja
- b. Tugas ganda
- c. Tugas yang sama
- d. Penugasan
- e. Peraturan
- f. Penerimaan

Variabel tersebut berisi pertanyaan yang mengukur konflik peran perawat pada tiap- tiap dimensi (cara kerja , tugas ganda , tugas yang sama, penugasan, peraturan, penerimaan). Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala Likert (*Likert scale*) 5 poin.

**Tabel 3.1**  
**Desain Inti dari Pernyataan**

Variabel	Item-item pernyataan	Skala Pengukur
Orientasi Profesional	Saya merasa hasil pemikiran / ide saya, yang menyangkut tentang kesembuhan pasien di rumah sakit ini kurang diperhatikan.	Likert Scale ( 5 point )
	Bagi saya dapat membuat program tentang kesembuhan pasien itu penting	
	Saya ingin kerjasama antara perawat dan pasien	
	Saya merasa apabila saya dapat membuat program yang akan memberi kontribusi tentang keberadaan profesi saya itu penting artinya bagi saya. Saya merasa program tentang kesembuhan pasien yang ada kurang baik dan saya ingin memperbaiki dengan ide saya agar terlihat sempurna.	

Variabel	Item-item pernyataan	Skala Pengukur
Kepuasan kerja	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menyenangkan	Likert Scale (5 poin)
	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini	
	Saya merasa kenaikan pangkat dan jabatan dalam perusahaan ini transparan dan obyektif	
	Saya merasa selama ini atasan bersahabat dan mendorong saya dalam bekerja	
	Saya rekan kerja saya selama ini menyenangkan.	
	Kenaikkan pangkat dirumah sakit ini tergantung dari pimpinan.	
Konflik Peran	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaanya tidak sama.	Likert Scale (5 point)
	Saya pernah melakukan hal-hal yang harus dilakukan tidak seperti biasanya.	
	Saya sering melakukan tindakan yang saya rasa anggap benar tetapi dianggap salah oleh orang lain dan rekan kerja.	
	Saya sering menerima penugasan tanpa didukung sumberdaya manusia yang cukup untuk melakukannya.	
	Saya sering harus melanggar peraturan atau kebijakan untuk bisa melaksanakan satu penugasan.	
	Saya sering menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling tidak bersesuaian atau sama satu sama lain.	
Kinerja	Saya merasa kualitas pekerjaan yang saya lakukan selama ini sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh rumah sakit	Likert Scale (5 point)
	Saya pernah mendapat teguran dalam menyelesaikan pekerjaan selama kurun waktu yang telah ditentukan oleh rumah sakit.	
	Pekerjaan yang saya lakukan di rumah sakit ini sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.	
	Saya senang membuat program yang bertujuan untuk kemajuan rumah sakit dan dilakukan program tersebut disetujui dan dilakukan bersama rekan kerja	

Sumber : Dikembangkan untuk tesis



**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Referensi
Orientasi Profesional	Sikap yang terlatih dalam melaksanakan tugas yang kompleks dan memecahkan masalah secara independen dengan menerapkan ilmu keahlian dan pengalaman yang merupakan cerminan dari norma-norma dan aturan-aturan kode etik profesinya.	- Derber dan Schwart 1991
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.	- Donna – Smith 1995
Kepuasan Kerja	Sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosi yang positif sebagai hasil penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerjanya	- Smith, Kendall dan Hullin
Konflik Peran	Benturan kedua mekanisme pengendalian yang dialami oleh profesional yang bekerja dalam suatu organisasi yang birokratis.	- Dwi f Puspa & Bambang Riyanto 1999

*Sumber: dikembangkan untuk tesis*

### 3.1.7 Identifikasi Variabel

Sebagaimana telah dikemukakan pada masalah tujuan dan hipotesis, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Dependen terdiri dari :

- a. Konflik peran.
- b. Kinerja sub unit.
- c. Kepuasan kinerja

2. Variabel Independen terdiri dari :

Orientasi profesional.

**Tabel 3.3**  
**Penentuan Variabel –Independen**

Dependen	Independen
Konflik peran ( $Y_1$ )	Orientasi Profesional ( $X_1$ )
Kinerja ( $Y_2$ )	
Kepuasan Kerja ( $Y_3$ )	

Sumber :Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 2 No 1 1999

Untuk membatasi ruang lingkup permasalahan berikut ini dikemukakan definisi operasional dari Variabel Dependen (variabel terikat) dan Variabel Independen (variabel bebas) dalam penelitian ini yaitu :

#### 3.1.7.1 Variabel Independen

*Orientasi Profesional.* Untuk mengukur variabel ini digunakan instrumen yang sudah dikembangkan oleh Likert ini dimaksudkan untuk mengukur perilaku profesional, tetapi sebagai proksi untuk mengetahui nilai yang terkait dengan orientasi profesional. Pengukuran ini difokuskan untuk mengetahui seberapa jauh keinginan untuk menguasai pengetahuan akademik merupakan cara bagi profesional untuk memperoleh dan mempertahankan otonomi. (Abbott, 1988) Instrumen tersebut terdiri dari lima item. Pada daftar kuesioner setiap item diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin, yaitu STS, TS, RR, S, SS.

#### 3.1.7.2 Variabel dependen

*Konflik peran.* konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan yang sudah dikembangkan oleh Likert. Instrumen tersebut terdiri dari lima item. Pada daftar kuesioner setiap item diukur dengan lima poin, yaitu STS, TS, RR, S, SS.

*Kinerja Sub unit.* Mengikuti cara yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, kinerja sub unit diukur dengan menggunakan instrumen skala Likert dengan 5 poin, yaitu STS ,TS ,RR ,S ,SS.

*Kepuasan kerja.* Kepuasan kerja diukur dengan instrumen yang sudah dikembangkan oleh Likert . Instrumen tersebut terdiri dari lima item. Pada daftar kuesioner setiap item diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin, yaitu STS ,TS , RR ,S ,SS.

### 3.1.8 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini membutuhkan suatu analisa data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkapkan ketentuan fenomena tertentu. Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan penelitian dan variabel yang akan diteliti. Alat-alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

- a. *Regresi linear* sederhana digunakan untuk menguji pengaruh signifikan antara orientasi profesional terhadap konflik peran ( $H_1$ ).
- b. *Tehnik koefisien korelasi pearson* digunakan untuk menguji hubungan signifikan antara tingkat konflik peran dan tingkat kepuasan kerja( $H_2$ ) dan hubungan signifikan antara tingkat konflik peran dan kinerja ( $H_3$ ).

### 3.1.8.1 Analisis Regresi

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi sikap manajemen terhadap strategi perusahaan serta untuk mengetahui variabel apa yang mempengaruhi sikap manajemen adalah metode analisa *regresi*. Analisa *regresi* digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh yang ada diantara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. (Gujarati, 1995) Model *regresi* yang digunakan adalah *model regresi linier*, dimana model *regresi* ini telah banyak digunakan untuk mengolah dalam penelitian kasus yang sama.

Adapun rumus umum dari *regresi* sederhana adalah sebagai berikut

$$Y = \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

$\beta$  = koefisien *regresi* faktor X

e = error

Persamaan *regresi* tersebut merupakan taksiran (estimasi) model dari data hasil pengamatan. Dalam hubungan dengan penelitian ini, Variabel independen adalah orientasi profesional. Sedangkan Variabel dependen adalah konflik peran, kinerja, dan kepuasan kerja.

### 3.1.8.2 Teknik Korelasi Pearson

*Teknik korelasi* dipakai adalah teknik *korelasi product Moment* adalah teknik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* (Ahmad, 1987) Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Besar korelasi dinyatakan dengan  $r$  yang disebut sebagai koefisien korelasi. Untuk mengetahui hubungan antara orientasi profesional dengan kinerja digunakan rumus korelasi *product moment*, adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel orientasi profesional dengan kinerja
- $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian antara skor variabel orientasi profesional dengan kinerja
- $\Sigma X$  = Jumlah skor variabel orientasi profesional
- $\Sigma Y$  = Jumlah skor variabel kinerja
- $N$  = Jumlah subjek

Dan untuk mengetahui hubungan antara orientasi profesional dengan kepuasan kerja juga digunakan rumus korelasi *product moment*, adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel orientasi profesional dengan kepuasan kerja

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian antara skor variabel orientasi profesional dengan kepuasan kerja

$\Sigma X$  = Jumlah skor variabel orientasi profesional

$\Sigma Y$  = Jumlah skor variabel kepuasan kerja

$N$  = Jumlah subjek

Nilai koefisien pearson ( $r$ ) dapat diantara  $-1 < r < 1$ . Bila nilai  $r=1$  atau  $r=-1$  artinya ada hubungan yang sempurna.

Sedangkan menurut Sugiono (2000). Klasifikasi nilai korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Klasifikasi Nilai Korelasi**

0,000 – 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 – 0,399	Korelasi rendah.
0,400 – 0,595	Korelasi cukup
0,600 – 1,000	Korelasi sangat erat

Sumber : Riset Akutansi Indonesia Vol 2 No1 1999

### 3.1.9 Pengujian Asumsi Klasik

Reliabilitas (keandalan). Parameter-parameter yang diestimasi dapat dilihat melalui tiga. Salah satu dari tiga kriteria tersebut adalah tidak adanya penyimpangan terhadap asumsi-asumsi regresi yaitu *multikolinearitas*, *heterokedasitas*, dan *autokorelasi*.

### 3.1.9.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi bila terdapat hubungan linear antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara variabel independennya (*matrix order nol*) atau dengan tingginya nilai  $R^2$ , dapat juga dilihat dari nilai tolerance yang lebih dari 0,1 dan Variance Inflation Factor ( VIF ) yang kurang dari 0,1.

### 3.1.9.2 Uji Heterokedasitas

Heterokedasitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala heterokedasitas dan menimbulkan akibat varian koefisien regresi menjadi minimum dan convidece interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi.

Heterokedasitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplots antara nilai prediksi variable terikat (Z-PRED) dengan residualnya (Z-REG). Apabila titik-titik pada grafik scatterplots menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi sehingga model tersebut layak dipakai.

### 3.1.9.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi apabila penyimpangan terhadap suatu observasi dipengaruhi oleh penyimpangan observasi yang lain atau terjadi korelasi antara kelompok observasi menurut Waktu (time) dan

Tempat (Cross section). Autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson mengenai ada tidaknya autokorelasi ;

1. Bila  $(d_u) > DW > (4 - d_u)$  maka koefisien autokorelasi sama dengan nol berarti ada autokorelasi .
2. Bila  $DW, (d_l)$  maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai  $DW > (4 - d_l)$  maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada korelasi negatif.
4. Bila  $(d_u) > DW (d_l)$  atau  $(4 - d_u) > DW (4 - d_l)$  , maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Apabila semua penyimpangan regresi linier klasik tidak dijumpai dalam persamaan yang diestimasi , pengujian dilanjutkan dengan *first order test*. Pengujian ini meliputi uji signifikansi parameter secara individu (uji t) dan uji  $R^2$ .

#### 3.1.9.4 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidak data yang akan diolah adalah sebagai berikut ;

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi populasi adalah normal
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi populasi tidak normal.



### 3.1.9.5 Uji Linieritas

Pengujian linieritas data menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov .

Dasar pengambilan keputusan linier atau tidak data yang akan diolah adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi adalah linier
2. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi adalah tidak linier

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **4.1 Pendahuluan**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama didirikan pada tahun 1925 dengan nama Militer Hospital Yuliana yang dipimpin oleh dr. Sumartono. Bulan Juni 1950 dr. Sumartono pindah ke Jakarta dan diganti oleh dr. Suwondo. Bulan Agustus 1950, Militer Hospital Yuliana diserahkan dari kekuasaan militer Belanda Kepada RI dan diberi nama Rumah Sakit Divisi III Tentara dan Teritorium Jawa Tengah. Sejak Tahun 1952 sampai dengan 1960 baik situasi maupun kondisi bangunan tidak mengalami perubahan maupun penambahan, bilapun ada sifatnya hanya berupa perbaikan atau pemeliharaan. Sejak tahun 1960 diadakan penambahan bangunan antara lain ruang Rongent, ruang perawatan, poliklinik gawat darurat, dan ruang perawatan utama.

Mengingat semakin ketatnya persaingan dalam bidang pelayanan kesehatan saat ini, maka rumah sakit Bhakti Wiratamtama mengadakan pembenahan-pembenahan dalam bidang fisik dan non fisik, sehingga rumah sakit yang terletak di jalan dr. Sutomo no. 17 Semarang, dengan luas tanah 23.983 meter persegi dan luas bangunan 10.964 meter persegi ini mampu memberikan berbagai pelayanan. Pelayanan-pelayanan tersebut berupa Gawat darurat 24 jam, rawat jalan, poliklinik umum dan spesialis, rawat inap dengan enam bangsal dan 130 tempat tidur, keluarga berencana, laboratorium klinik, radiologi, persalinan, Fisiotherapi, Intensive care

Unit, ambulans, medical Check up, pelayanan anak dan medical information hot line Service dengan nomor ( 024) 3557700.

#### 4.1.2 Data Deskripsi Obyek Penelitian

Salah satu tahap yang harus ditampilkan sebelum penelitian dilaksanakan adalah perlunya penulis memahami tempat pelaksanaan penelitian dan mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya penelitian.

Subyek yang dijadikan sampel penelitian adalah perawat Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama. Melalui teknik *purposive sampling*. Ditentukan subyek-subyek yang menjadi sampel penelitian adalah perawat, usia minimal 20 tahun, dan pendidikan terakhir minimal SPK.

#### 4.2 Proses dan Hasil Analisis

##### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

###### 1) Uji Validitas

Validitas suatu alat ukur sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melaksanakan fungsi ukurnya. Untuk menguji validitas kuesioner, digunakan rumus *product moment* hasil korelasi pearson. Hasil pengujian validitas kuesioner dengan menggunakan analisis statistik koefisien korelasi *product moment* pearson, berdasarkan jawab responden terpilih.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Angket Penelitian**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>O. profesional</b>			
1	0,83	0,361	Valid
2	0,58	0,361	Valid
3	0,77	0,361	Valid
4	0,77	0,361	Valid
5	0,56	0,361	Valid

Variabel	r <sup>-hitung</sup>	r <sup>-tabel</sup>	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja</b>			
6	0,74	0,361	Valid
7	0,71	0,361	Valid
8	0,63	0,361	Valid
9	0,56	0,361	Valid
10	0,77	0,361	Valid
11	0,43	0,361	Valid
<b>Konflik peran</b>			
12	0,82	0,361	Valid
13	0,78	0,361	Valid
14	0,38	0,361	Valid
15	0,71	0,361	Valid
16	0,61	0,361	Valid
17	0,60	0,361	Valid
<b>Kinerja</b>			
18	0,57	0,361	Valid
19	0,60	0,361	Valid
20	0,76	0,361	Valid
21	0,75	0,361	Valid

Sumber data : data yang diolah

Hasil uji validitas variabel orientasi profesional diperoleh nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,361 yang berarti semua item pada variabel-variabel ini semuanya valid. Koefisien validitas variabel orientasi profesional berkisar antara 0,5592-0,8299. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,361 yang berarti semua item pada variabel-variabel ini semuanya valid. Koefisien validitas variabel kepuasan kerja berkisar antara 0,4311-0,7685. Hasil uji validitas variabel konflik peran diperoleh nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,361 yang berarti semua item pada variabel-variabel ini semuanya valid. Koefisien validitas variabel konflik peran berkisar antara 0,3848-0,8252. Hasil uji validitas variabel kinerja diperoleh nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,361

yang berarti semua item pada variabel- variabel ini semuanya valid. Koefisien validitas variabel kinerja berkisar antara 0,5677-0,7571. (*lampiran 2*)

## 2) Uji Realiabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner, disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

### **Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Orientasi Profesional	0,87	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,84	Reliabel
Konflik Peran	0,85	Reliabel
Kinerja	0,80	Reliabel

*Sumber data : data yang olah*

Secara teoritik, koefesien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1 (Azwar, 1997). Ini berarti bahwa relibilitas kesemua angket variabel tersebut valid dan reliabel. (*lampiran 2*)

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat dikatakan bahwa angka yang didapat sangat bervariasi dan cukup rendah, namun karena ini merupakan penelitian pertama yang dilakukan terhadap obyek termaksud, maka hasil uji ini masih dapat digunakan. Sebaiknya untuk penelitian mendatang sebelum dilakukan penyebaran kuesioner hendaknya dilakukan terlebih dahulu pendapat dari para ahli (*Judgment experts*), sesuai dengan yang disarankan oleh Sugiono (2002).

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Berbagai variabel yang dianalisis yang akan secara deskriptif adalah konflik peran, kinerja, orientasi profesional. Dalam penelitian ini, analisis ini didasarkan atas jawaban yang diberikan oleh responden menggunakan tabulasi data. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*, dalam pengambilan data responden dengan jumlah populasi 80 orang. Sedangkan kriteria responden adalah pendidikan min SPK, perawat laki-laki atau wanita, usia min 20 th.

**Tabel 4.3**  
**Data Identitas Responden dalam Prosentase ( % )**

Keterangan		Laki-laki ( % )	Wanita ( % )
Usia Reponden	20-30 tahun	18,36	41,63
	31-40 tahun	44,44	55,55
	41-50 tahun	27,27	72,72
Pendidikan Responden	Pendidikan di SPK	31,25	68,75
Jumlah responden		31,25	68,75

*Sumber : kuisioner penelitian*

Adapun keadaan pertanyaan masing-masing variabel, dapat dilihat dari tabel distribusi skor masing-masing variabel.

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden tentang Pemikiran/Ide Menyangkut Kesembuhan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	2	2,50
2	Setuju	34	42,50
3	Ragu-ragu	15	18,75
4	Tidak Setuju	19	23,75
5	Sangat Tidak Setuju	10	12,50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.4 tanggapan responden tentang pemikiran/ ide menyangkut kesembuhan menunjukkan bahwa sebagian responden sebanyak 42,50 % yang setuju bahwa hasil pemikiran atau idenya yang menyangkut kesembuhan pasien ini diperhatikan . Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 2,50 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 18,75 % selain itu terdapat 23,75 % responden yang tidak setuju dan 12,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pemikiran atau ide yang menyangkut kesembuhan pasien perlu diperhatikan.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden tentang Pentingnya Program Kesembuhan Pasien**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	17	21,25
2	Setuju	52	65,00
3	Ragu-ragu	8	10,00
4	Tidak Setuju	3	3,75
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.5 tanggapan responden tentang pemikiran/ide menyangkut kesembuhan menunjukkan bahwa sebagian responden sebanyak 65 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang pentingnya program kesembuhan pasien. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 21,25 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 10,00 % selain itu terdapat 3,75 % responden yang tidak setuju dan 0 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pentingnya program kesembuhan pasien perlu diperhatikan.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden tentang Kerjasama antara Perawat dan Pasien**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26,25
2	Setuju	48	60,00
3	Ragu-ragu	6	7,50
4	Tidak Setuju	4	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,25
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.6 tanggapan responden tentang kerjasama antara perawat dan pasien bahwa sebagian responden sebanyak 60 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang kerjasama antara perawat dan pasien. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 26,25 %, dan yang ragu-ragu sebanyak 7,50 % selain itu terdapat 5,00 % responden yang tidak setuju dan 1,25 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa



tanggapan responden tentang pentingnya kerjasama perawat dan pasien perlu diperhatikan.

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden tentang Pentingnya Kontribusi Keberadaan Profesi**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	7	8,75
2	Setuju	54	67,50
3	Ragu-ragu	10	12,50
4	Tidak Setuju	7	8,75
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.7 tanggapan responden tentang pentingnya kontribusi keberadaan profesi sebagian responden sebanyak 67,50 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang pentingnya kontribusi keberadaan profesi. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 8,75 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 12,50 % selain itu terdapat 8,75 % responden yang tidak setuju dan 2,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pentingnya kontribusi keberadaan profesi perlu diperhatikan.

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden tentang Program Kesembuhan Pasien**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	7	8,75
2	Setuju	54	67,50
3	Ragu-ragu	10	12,50
4	Tidak Setuju	7	8,75
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.8 tanggapan responden tentang program kesembuhan pasien sebagian responden sebanyak 67,50 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang pentingnya program kesembuhan pasien. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 8,75 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 12,50 % selain itu terdapat 8,75 % responden yang tidak setuju dan 2,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang program kesembuhan pasien perlu diperhatikan.

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden tentang Pekerjaan yang Dilakukan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22,50
2	Setuju	45	56,25
3	Ragu-ragu	14	17,50
4	Tidak Setuju	3	3,75
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.9 tanggapan responden tentang pekerjaan yang dilakukan sebagian responden sebanyak 56,25 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang pekerjaan yang dilakukan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 22,5 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 17,5 % selain itu terdapat 5 % responden yang tidak setuju dan 3 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pekerjaan yang dilakukan perlu diperhatikan.

Tabel 4.10

**Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Gaji dengan Hasil Kerja**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	3	3,75
2	Setuju	29	36,25
3	Ragu-ragu	15	18,75
4	Tidak Setuju	17	21,25
5	Sangat Tidak Setuju	16	20,00
	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.10 tanggapan responden tentang kesesuaian gaji dengan hasil kerja responden sebanyak 36,25 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang pentingnya kesesuaian gaji dengan hasil kerja. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 3,75 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 18,75 % selain itu terdapat 21,25 % responden yang tidak setuju dan 20,00 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kesesuaian gaji dengan hasil kerja perlu diperhatikan..

Tabel 4.11

**Tanggapan Responden tentang Obyektivitas Kenaikan Pangkat dan Jabatan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	7	8,75
2	Setuju	34	42,50
3	Ragu-ragu	18	22,50
4	Tidak Setuju	17	21,25
5	Sangat Tidak Setuju	4	5,00
	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.11 tanggapan responden tentang obyektivitas kenaikan pangkat dan jabatan responden sebanyak 42,50 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang obyektifitas kenaikan pangkat dan jabatan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 8,75 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 22,50 % selain itu terdapat 21,25 % responden yang tidak setuju dan 5,00 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden obyektivitas kenaikan pangkat dan jabatan perlu diperhatikan.

**Tabel 4.12**

**Tanggapan Responden tentang Dorongan Kerja dari Atasan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	14	17,50
2	Setuju	46	57,50
3	Ragu-ragu	15	18,75
4	Tidak Setuju	4	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,25
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.12 tanggapan responden tentang dorongan kerja dari atasan responden sebanyak 57,50 % yang setuju bahwa hasil dorongan kerja dari atasan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 17,50 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 18,75 % selain itu terdapat 5,00 % responden yang tidak setuju dan 1,25 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang dorongan kerja perlu diperhatikan.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden tentang Rekan Kerja**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	14	17,50
2	Setuju	46	57,50
3	Ragu-ragu	11	13,75
4	Tidak Setuju	9	11,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.13 tanggapan responden tentang rekan kerja responden sebanyak 57,50 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang rekan kerja. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 17,50 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 13,75 % selain itu terdapat 11,25 % responden yang tidak setuju dan 9,5 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang rekan kerja perlu diperhatikan.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden tentang Kenaikkan Pangkat**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6,25
2	Setuju	41	51,25
3	Ragu-ragu	17	21,25
4	Tidak Setuju	15	18,75
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.14 tanggapan responden tentang kenaikan pangkat sebanyak 51,25 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang kenaikan pangkat. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 6,25 %, dan yang ragu-ragu sebanyak 21,25 % selain itu terdapat 18,75 % responden yang tidak setuju dan 2,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kenaikan pangkat perlu diperhatikan.

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Responden tentang Cara Kerja Kelompok**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	3	3,75
2	Setuju	48	60,00
3	Ragu-ragu	15	18,75
4	Tidak Setuju	12	15,00
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.15 tanggapan responden tentang cara kerja kelompok sebanyak 60 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang cara kerja kelompok. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 3,75 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 18,75 % selain itu terdapat 15,00 % responden yang tidak setuju dan 2,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kenaikan pangkat perlu diperhatikan.

Tabel 4.16

**Tanggapan Responden tentang Tindakan yang Dilakukan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,25
2	Setuju	35	43,75
3	Ragu-ragu	22	27,50
4	Tidak Setuju	16	20,00
5	Sangat Tidak Setuju	6	7,50
	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.16 tanggapan responden tentang tindakan yang dilakukan sebanyak 43,75 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang tindakan yang dilakukan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 1,25 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 27,50 % selain itu terdapat 20,00 % responden yang tidak setuju dan 7,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang tindakan yang dilakukan perlu diperhatikan.

Tabel 4.17

**Tanggapan Responden tentang Cara Kerja**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6,25
2	Setuju	30	37,50
3	Ragu-ragu	22	27,50
4	Tidak Setuju	20	25,00
5	Sangat Tidak Setuju	3	3,75
	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.17 tanggapan responden tentang cara kerja sebanyak 37,50 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang cara kerja. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 6,25 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 27,50 % selain itu terdapat 25,00 % responden yang tidak setuju dan 3,75 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang cara kerja perlu diperhatikan.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden tentang Penerimaan tugas**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6.25
2	Setuju	28	35.00
3	Ragu-ragu	23	28,75
4	Tidak Setuju	23	28,75
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,25
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum ada tabel 4.18 tanggapan responden tentang penerimaan tugas sebanyak 35,00 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang penerimaan tugas. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 6,25 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 28,75 % selain itu terdapat 28,75 % responden yang tidak setuju dan 1,25 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang penerimaan tugas perlu diperhatikan.



Tabel 4.19

**Tanggapan Responden tentang Kebijakan dan Peraturan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,25
2	Setuju	28	35,00
3	Ragu-ragu	21	26,25
4	Tidak Setuju	25	31,25
5	Sangat Tidak Setuju	5	6,25
	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.19 tanggapan responden tentang kebijakan dan peraturan sebanyak 35.00 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang kebijakan dan peraturan, sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 1,25 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 26,25 % selain itu terdapat 31,25 % responden yang tidak setuju dan 6,25 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kebijakan dan peraturan perlu diperhatikan.

Tabel 4.20

**Tanggapan Responden tentang Penugasan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6,25
2	Setuju	32	40,00
3	Ragu-ragu	19	23,75
4	Tidak Setuju	19	23,75
5	Sangat Tidak Setuju	5	6,25
	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.20 tanggapan responden tentang penugasan sebanyak 40 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang penugasan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 6,25 % , dan

yang ragu-ragu sebanyak 23,75 % selain itu terdapat 23,75 % responden yang tidak setuju dan 6,25 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang penugasan perlu diperhatikan.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	7	8.75
2	Setuju	47	58.75
3	Ragu-ragu	18	22.50
4	Tidak Setuju	6	7.50
5	Sangat Tidak Setuju	2	2.50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.23 tanggapan responden tentang kualitas kerja sebanyak 58,8 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang kualitas kerja. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 8,75 %, dan yang ragu-ragu sebanyak 22,50 % selain itu terdapat 7,50 % responden yang tidak setuju dan 2,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kualitas kerja perlu diperhatikan.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden tentang Respon Atasan tentang Tugas yang Dilakukan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6.25.
2	Setuju	33	41.25
3	Ragu-ragu	26	32.50
4	Tidak Setuju	14	17.50
5	Sangat Tidak Setuju	2	2.50
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.22 tanggapan responden tentang respon atasan tentang tugas yang dilakukan sebanyak 41,25 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang respon atasan tentang tugas yang dilakukan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 6,25 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 32,50 % selain itu terdapat 17,50 % responden yang tidak setuju dan 2,50 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang respon atasan tentang tugas yang dilakukan perlu diperhatikan.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden tentang Keterampilan dan Kemampuan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	23	28,75
2	Setuju	43	53.75
3	Ragu-ragu	13	16.25
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.25
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.23 tanggapan responden tentang keterampilan dan kemampuan sebanyak 53.75 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang keterampilan dan kemampuan. Sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 28,75 % , dan yang ragu-ragu sebanyak 16,25 % selain itu terdapat 21,75 % responden yang tidak setuju dan 1,25 % yang sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang keterampilan dan kemampuan perlu diperhatikan.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Program Yang Bertujuan Untuk Kemajuan**  
**Rumah Sakit**

No.	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25,00
2	Setuju	46	57,50
3	Ragu-ragu	12	15,00
4	Tidak Setuju	2	12,50
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	80	100

*Sumber : Data primer yang diolah*

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.24 tanggapan responden tentang program yang bertujuan untuk kemajuan rumah sakit sebanyak 57,50 % yang setuju bahwa hasil tanggapan responden tentang program yang bertujuan untuk kemajuan rumah sakit, sementara responden yang sangat setuju hanya sebesar 25,00 % dan yang ragu-ragu sebanyak 15,00 % selain itu terdapat 12,50 % responden yang tidak setuju. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang program yang bertujuan untuk kemajuan rumah sakit perlu diperhatikan.

#### **4.2.3 Analisis Regresi dan Korelasi *Product Moment***

Analisis ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara orientasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan kepuasan kerja dengan konflik peran dan kinerja. Selanjutnya analisis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara orientasi profesional terhadap konflik peran dan hubungan kepuasan kerja dengan konflik peran dan kinerja pada studi empiris pada RS. Bhakti Wiratamtama Semarang – Jawa Tengah

#### 4.2.3.1 Analisis Regresi

Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran, dan menganalisis hubungan antara konflik peran. Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, digunakan analisis regresi dan analisis korelasi. Karena variabel independen dalam penelitian ini jumlah lebih dari satu, maka analisis yang digunakan adalah analisis *regresi linier sederhana*.

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data.

**Tabel 4.25**

**Hasil Regresi Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran**

Variabel	Koefisien regresi	t (sig)
X (Orientasi Profesional)	0,68	0,000
Constant	6,64	0,0167
Adjusted $r^2$	0,20	

*Sumber : Data primer yang diolah*

Data rangkuman tabel 4.25 menunjukkan bahwa dengan hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta variabel maka persamaan regresi sederhana dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,68 X + 0,15$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel orientasi profesional terhadap konflik peran sebesar 0,68 dan diketahui pula nilai error persamaan regresi tersebut sebesar 0,15.

Adjusted  $r^2$  antara orientasi profesional terhadap konflik peran sebesar 0,20416 atau sebesar kurang lebih 20 % menunjukkan bahwa orientasi profesional dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 20 % sedangkan sisanya sebesar 80 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Nilai Konstanta 6,64 yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah menunjukkan hasil yang baik dan signifikan dengan mengindikasikan bahwa variabel orientasi profesional berpengaruh signifikan terhadap konflik peran sebesar 0,20. Hasil analisis regresi sederhana model pertama menunjukkan bahwa orientasi profesional berpengaruh positif terhadap konflik peran. Pengaruh positif ini menandakan bahwa semakin tinggi orientasi profesional maka semakin tinggi konflik peran. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted  $r^2$ ) sebesar 20,42% (*lampiran 9*)

#### 4.2.3.2 . Analisis Korelasi Product Moment

Berdasarkan Tabel 4.26 terlihat bahwa hubungan antara X dengan  $Y_1$  diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,43 dengan nilai  $p= 0,000$  pada tingkat signifikansi sebesar 1 % sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan antara orientasi profesional dengan konflik peran dengan kata lain ada hubungan negatif antara variabel orientasi profesional dengan konflik peran.( *lampiran 9* )

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat bahwa hubungan antara  $Y_1$  dengan  $Y_2$  diperoleh nilai  $r_{y_1y_2}$  sebesar 0,49 dengan nilai  $p= 0,000$  pada tingkat signifikansi sebesar 1 % sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan antara konflik peran dengan kinerja dengan kata lain ada hubungan negatif antara variabel konflik peran dengan kinerja ( *lampiran 9* )

#### 4. Normalitas

Pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov . Dasar pengambilan keputusan normal atau tidak data yang diolah adalah apabila probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi populasi adalah normal dan jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi populasi tidak normal. Hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov didapat nilai probabilitas untuk kepuasan kerja 0,20, konflik peran 0,26, kinerja 0,1112, Orientasi profesional 0,0824 dengan taraf signifikansi 0,005 . Sesuai dengan teori telah disebutkan diatas hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi populasi adalah *normalitas*. ( *lampiran 6* )

#### 5. Linieritas

Pengujian linieritas data dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov . Dasar pengambilan keputusan linieritas atau tidak data yang diolah adalah apabila probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi populasi adalah linieritas dan jika probabilitas  $> 0,005$  maka distribusi populasi tidak linier. Hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov didapat nilai probabilitas untuk kepuasan kerja 0,00 , konflik peran 0,00, kinerja 0,00 dengan taraf signifikansi 0,005. Sesuai teori yang telah disebutkan diatas hasil tesebut menunjukkan bahwa distribusi populasi adalah linieritas. ( *Lampiran 7* )

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini ditujukan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat pada bab sebelumnya. Untuk menguji signifikansi konstanta koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan antara besarnya probablitas atau p value dengan tingkat signifikansi yang diinginkan (dalam penelitian ini diterapkan 0,05). Keputusan menerima atau menolak hipotesis adalah p-value besarnya lebih kecil

dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika  $p$ -value lebih dari 0,05 hipotesis ditolak.

#### 4.3.1 Pengujian Hipotesis

**Hipotesis 1 :** Orientasi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik peran pada studi empiris yang dilakukan pada RS Bhakti Wiratamtama Semarang.

Pada penelitian ini didapat hasil nilai diketahui bahwa pengaruh variabel orientasi profesional terhadap konflik peran sebesar 0,68 dan diketahui pula nilai konstanta persamaan regresi tersebut sebesar 6,64. Adjusted  $r^2$  antara orientasi profesional terhadap konflik peran sebesar 0,20416 atau sebesar kurang lebih 20 % menunjukkan bahwa orientasi profesional dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 20 % sedangkan sisanya sebesar 80 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Nilai Konstanta 6,64 yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah menunjukkan hasil yang baik dan signifikan dengan mengindikasikan bahwa variabel orientasi profesional berpengaruh signifikan terhadap konflik peran sebesar 0,20. Hasil analisis regresi sederhana model pertama menunjukkan bahwa orientasi profesional berpengaruh positif terhadap konflik peran. Pengaruh positif ini menandakan bahwa semakin tinggi orientasi profesional maka semakin tinggi konflik peran. Sehingga dapat tarik kesimpulan bahwa pengaruh positif orientasi profesional terhadap konflik peran.

**Tabel 4.28**

#### **Hasil Regresi Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran**

Variabel	Koefisien regresi	T (sig)
X (Orientasi Profesional)	0,68	0,000
Constant	6,64	0,0167
Adjusted $r^2$	0,20	

*Sumber : Data primer yang diolah*



**Hipotesis 2 :** Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada studi empiris yang dilakukan di rumah sakit Bhakti Wiratamtama.

Keputusan menerima atau menolak hipotesis adalah  $p$ -value besarnya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka hipotesis diterima . Sebaliknya jika  $p$ -value lebih dari 0,05 hipotesis ditolak.

Pada pengujian hipotesis kedua didapat 0,4884 dengan  $p = 0,000$  sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan konflik peran dengan kepuasan kerja dengan kata lain ada hubungan negatif antara variabel konflik peran dengan kepuasan kerja. atau dengan kata lain hipotesis diterima (*lampiran 8*)

**Hipotesis 3 :** Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada studi empiris yang dilakukan di rumah sakit Bhakti Wiratamtama.

Keputusan menerima atau menolak hipotesis adalah  $p$ -value besarnya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka hipotesis diterima . Sebaliknya jika  $p$ -value lebih dari 0,05 hipotesis ditolak.

Pada pengujian hipotesis ketiga didapat 0,4310 dengan  $p = 0,000$  sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan antara konflik peran dengan kinerja dengan kata lain ada hubungan negatif antara variabel konflik peran dengan kepuasan kerja. atau dengan kata lain hipotesis diterima. (*lampiran 8*)

Berdasarkan Tabel 4.26 terlihat bahwa hubungan antara  $Y_1$  dengan  $Y_2$  diperoleh nilai  $r_{Y_1Y_2}$  sebesar 0,43 dengan nilai  $p = 0,000$  pada tingkat signifikansi sebesar 1 % sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan antara konflik peran dengan kepuasan kerja dengan kata lain ada hubungan negatif antara variabel konflik peran dengan kepuasan kerja. ( *lampiran 9* )

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Korelasi Product Moment**

Matrik	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	X
$Y_1$	1,000 $p = .$	0,49 $p = 0,000$	0,43 $p = 0,000$	0,43 $p = 0,000$
$Y_2$	0,4884 $p = 0,000$	1,000 $p = .$	0,35 $p = 0,000$	0,46 $p = 0,000$
$Y_3$	0,4310 $p = 0,000$	0,35 $p = 0,000$	1,000 $p = .$	0,46 $p = 0,000$
X	0,4290 $p = 0,000$	0,46 $p = 0,000$	0,46 $p = 0,000$	1,000 $p = .$

Sumber : Data primer yang diolah

#### 4.2.4 Pengujian terhadap Penyimpangan Asumsi Klasik

Hasil regresi tersebut di atas, perlu diuji atau dideteksi kemungkinan adanya indikator penyimpangan asumsi klasik yaitu *multikolinieritas*, *autokorelasi* dan *heterokedasitas*

##### 1. *Multikoliniearitas*

Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan aplikasi komputer SPSS dapat terlihat bahwa pada regresi pertama nilai VIF untuk variabel-variabel independen seluruhnya mendekati angka 1 dan berada dibawah 5 dengan angka tolerance berada diatas ambang multikolinearitas 0,0001. Oleh karena itu dapat disimpulkan pada model regresi pertama tidak ada multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas diatas ( *lampiran 3* )

## 2. Autokorelasi

Nilai Durbin –Warson digunakan untuk menentukan uji autokorelasi. Hasil perhitungan dengan aplikasi komputer SPSS menunjukkan nilai *Durbin –Watson* adalah 1,35198, dan hasil regresi dengan  $\alpha = 5\%$ ; Dari perhitungan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *autokorelasi*. ( *lampiran 4* )

## 3. Heteroskedasitas

Metode korelasi jenjang *Rho Sperman* digunakan untuk menguji keeratan hubungan antara dua variabel . Interpretasi tentang *Spreman* pada hakikatnya tidak berbeda dengan interpretasi tentang korelasi *product Moment*. Hasil korelasi *Rho Sperman* sebagai berikut :

**Tabel 4.27**  
**Hasil Korelasi Rho Spearman**

Matrik	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>
Y <sub>2</sub>	0,47 p = 0,000		
Y <sub>3</sub>	0,40 p = 0,000	0,36 p = 0,000	
X	0,38 p = 0,000	0,48 p = 0,000	0,44 p = 0,000

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil korelasi *Rho Spearman* antara nilai X terhadap Y<sub>1</sub> adalah = 0,33 , nilai X terhadap Y<sub>2</sub> adalah = 0,48, nilai X terhadap Y<sub>3</sub> adalah = 0,44 dengan signifikansi sebesar 0,001 pada pengujian dua variabel dengan besarnya n= 80. Ketiga nilai signifikansi lebih atau kurang dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak . Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya indikasi terjadi *heterokedasitas* ( *lampiran 5* ).

**Tabel 4.29**  
**Matrik Korelasi Antar Variabel**

Matrik	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	X
$Y_1$	1,000 $p = .$	0,4884 $p = 0,000$	0,4310 $p = 0,000$	0,4290 $p = 0,000$
$Y_2$	0,4884 $p = 0,000$	1,000 $p = .$	0,3559 $p = 0,000$	0,4629 $p = 0,000$
$Y_3$	0,4310 $p = 0,000$	0,3559 $p = 0,000$	1,000 $p = .$	0,4561 $p = 0,000$
X	0,4290 $p = 0,000$	0,4629 $p = 0,000$	0,4561 $p = 0,000$	1,000 $p = .$

*Sumber : Data primer yang diolah*

**UPT-PUSTAK-UNDIP**

## **BIODATA**

Nama : Meirina Irmawati  
Alamat : Jl. Gereja No. 4, Ungaran  
Tempat / Tanggal lahir : Madiun 25 Mei 1975

### **Pendidikan :**

#### **A. Formal**

1999-2000 : Fakultas Psikologi. Program profesi  
Universitas Soegijapranata. Semarang  
1993-1999 : Fakultas Psikologi  
Universitas Soegijapranata. Semarang  
1990-1993 : SMA Negeri 1 Ungaran  
1987-1990 : SMP Negeri 2 Ungaran.  
1980-1987 : SD Tempelan Blora.

#### **B. Informal**

1. Modelling School Soraya Haque, Semarang. 1995
2. Course Of Easy English in EF, 1999
3. TOEFL Preparation Course At CLT Semarang, 2000.

#### **C. Experiences**

1. Hotel Ciputra Semarang, 2000

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi profesional berpengaruh positif terhadap konflik peran di rumah sakit Bhakti Wiratamtama atau orientasi profesional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik peran terhadap kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit Bhakti Wiratamtama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik peran terhadap kinerja pada perawat di rumah sakit Bhakti Wiratamtama

Pada penelitian ini di dapat hasil nilai konstanta 6,64 yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah menunjukkan hasil yang baik dan positif dengan mengasumsikan bahwa variabel orientasi profesional berpengaruh positif terhadap konflik peran sebesar 0,20. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa orientasi profesional berpengaruh positif terhadap konflik peran. Pengaruh positif ini menandakan bahwa semakin tinggi orientasi profesional maka semakin tinggi konflik peran. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 20,42%. Sehingga dapat tarik kesimpulan bahwa pengaruh positif orientasi profesional terhadap konflik peran atau hipotesa pertama diterima.

Pada pengujian hipotesis kedua didapat  $r_{xy2}$  sebesar 0,4884 dengan  $p = 0,000$  sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan konflik peran dengan kepuasan kerja atau hipotesis kedua yang diajukan diterima (*lampiran 9*)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapat  $r_{xy3}$  sebesar 0,4310 dengan  $p = 0,000$  sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan antara konflik peran dengan kinerja dengan kata lain ada hubungan negatif antara variabel konflik peran dengan kepuasan kerja. atau hipotesis ketiga yang diajukan diterima. (*Lampiran 9*)

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa implikasi manajerial, adalah Dokter dan perawat merupakan satu kesatuan yang paling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan dari suatu rumah sakit.

1. Pada variabel orientasi profesional dengan konflik peran dapat diberikan treatment dengan salah satunya melalui komitmen karyawan. Proses sosialisasi ini akan bisa mempengaruhi kemandirian seorang profesional.
2. Untuk variabel hubungan konflik peran dan kepuasan kerja dapat diberikan suatu training. Pada konflik peran diberikan *role playing training*, sedangkan untuk kepuasan kerja dengan menciptakan sistem kerja yang kondusif dan sistem upah.
3. Untuk Variabel hubungan konflik peran dan kinerja dapat diberikan training. Pada konflik peran diberikan *role playing training* sedangkan kinerja diberikan *achievement motivation*.
4. Karyawan hendaknya diberi kesempatan dan wewang yang lebih luas untuk mengambil keputusan (otonomi diperluas). Namun perlu dirancang agar

kesempatan dan wewenang mengambil keputusan disesuaikan dengan tanggung jawab keluarga, hal ini mengatasi agar antar karyawan tidak terjadi overlap dalam mengambil keputusan.

5. Sistem reward dan punishment (kompensasi) sebaiknya dirancang ulang memastikan bahwa karyawan yang berprestasi mendapatkan lebih daripada karyawan yang malas, sehingga karyawan terdorong untuk menyumbangkan kontribusi terbaiknya.

### **Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah :

1. Pada pengujian ke 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara orientasi profesional dengan konflik peran. Hasil temuan ini tidak berbeda jauh dengan hasil penelitian terdahulu dari Aranya & Ferris yaitu ada hubungan yang signifikan antara orientasi profesional dengan konflik peran
2. Pada pengujian ke 2 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran dengan kepuasan kerja . Hasil temuan ini tidak berbeda jauh dengan hasil penelitian terdahulu dari Khan & Jackson yaitu ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan kepuasan kerja.
3. Pada pengujian ke 3 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran dengan kinerja. Hasil temuan ini tidak berbeda jauh dengan hasil penelitian terdahulu dari Abernethy yaitu ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan kinerja.



### 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sampel yang sesuai kriteria terbatas sehingga digunakan *try-out* terpakai.
2. Data tentang rumah sakit dan jumlah perawat tidak lengkap sehingga peneliti kurang mengerti jumlah tenaga medis, jumlah perawat secara keseluruhan.

### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sample diperbanyak. Penambahan jumlah sample dimaksudkan untuk melihat validitas dan reliabilitas item yang disebarkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan data –data tentang rumah sakit jumlah perawat dan tenaga medis secara keseluruhan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan peneliti melihat langsung dalam penyebaran angket untuk melihat gambaran yang menyeluruh sesuai dengan kondisi yang terjadi.
4. Jumlah responden yang lebih banyak
5. Menambah variabel lain seperti komitmen , stress kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, A, *The Systems of Professions* (Chichago : University of Chicago, 1988 )
- Abernerthy, M. A and Stoelwinder *The of professional Control in the Management of Complex Organizations, Accounting, Organizations and Society*, Vol 20 no 1 ( 1995 ) pp 1-16
- Allison, P.D, *Testing for Interaction in Multiple Regresion, American Journal of Sociology* ( 1977 ) pp. 144-153.
- Anthony, R.N and V. Govidarajan, *Management Control System*. Eight Edition. Chicago , II : Irwin (1995)
- Aranya, N and Ferris, K.R, *A Reeximination of Accountants' Organization – Profesional Conflict, the Accounting Review* (1984) pp 1-15
- Barley, S.R and Tolbert, P.S. *At the Interaction of Organization* (1991) 1- 16
- Chenhall, R.H and Brownell, P, *The Effect of Patticipative Budgeting on Job Satisfaction and Performance Role Ambiguity as an Interverning Variabel, Accounting, Organizations and Society* ( 1988 ) pp 225-234.
- Cooper , D.R & Emory, C.W , 1995. *Bussiness Research Methods*. Edisi Ke-5 Irwin Publiwshing inc, USA
- Copur , H . *Academic Professional : A study of Conflict and Satifaction in Professoriate, Human Relations* (1990) pp 113-127
- Davis, J.A, *Local and Cosmopolitans in American Graduate Schools, International Journal Power At Work, Reseach In the Sociology Of Organizations* (1961) 212-223.
- Derber, C and Schwartz W.A, *New Mandarins or New Proletariat ? Proffesional Power at Work , Research in the Socilogy of Organization* (1991) pp 71-96
- Goode, W.J . The theoritical Limits Of Professionalization, in Etzioni, in Etzioni, A (ed ) *The Semi Professions and Their Organizations* (The Free Press, 1969)
- Govidrajan, V and Fisher , J. Strategy, Control Systems, and Recouce Sharing effects on Business – units Performance, *Academy of Management Journal* (1990) pp 259- 285.
- Gujarati ( 1999 ). *Ekonometrika Dasar*, Jakarta, Erlangga

UPT-PUSTAK-UNDIP

- Hall, R.H., *Some Organizational Considerations in the Professional – Organizational Relationship*, *Administrative Science Quarterly* (1967) pp 461- 478.
- Hopwood, A, *Accounting And Human Behavior* (Engle Wood Cliffs : Prentice hall, 1976 )
- Jakson , S.E & Sculer , R.S , *Ameta Analysis and Conceptual Critique of Reseach on Role Ambiguity and Role conflict wold Setting, Organizational Behavior Anh Human Decision Processes* ( 1985) pp 16-78
- Judithia A Wirawan 1997 , *“Perbedaan perilaku membantu antara perawat dengan tingkat pendidikan SPK dan Perawat dengan tingkat Pendidikan SPK dan Perawat dengan tingkat pendidikan ” Journal Psikologi UI* 1997
- Kahn , D, Wolfe, D. Quinn R, Snoeks, J & Rosenthal, R, *Organizational Sress : Studies in Role Conflict and Ambiguity* (New York : Wiley 1964 )
- Levinson & Valiant (dlm Yudithia 1997) *“Perbedaan Perilaku membantu antara perawat dengan tingkat pendidikan SPK dan Perawat dengan Tingkat pendidikan” Journal Psikologi UI* 1997
- Likert. (1990), *Teknik Pengukuran dan skala Pengukuran*, Edisi keenam, Jakarta
- Lurie, E , *Nurse Practitioners : Issue in Socialization, Journal of Health and Social Behavior* (1981) pp 31-48
- Luthan F, *Organizational Behavior*, (McGraw – Hill, Inc 1995 )
- Mercahant, K.A. *The Design of Corporate Budgeting Sytems : Influnce on Managerial Behavior and Performnce, The Accounting Review* (1981) pp 813- 829
- Miller , G. A and Wagner , I.W., *Adult Socialization , Organizational Structure and Role Orientations, Administrative Science Quartley* (1971) pp 151-163
- Mills, P.K, *Self Management : Its Control ad Relationship to Other Organization Properties, Academy Of Management Review* (1983) pp 445-453
- Nunnally (1988), *Psychometric theory*. (Third ed) New york Mc Graw Hill
- Nur Indriantoro & Bambang S 1990, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE Yogyakarta
- Organ, D WB & Greene C.N. *The Effects of Formalizatuion on Professional Involvement ; A Compensantory Process Approach, Administrative Science Quartely* (1981) pp 237-252

- Ouchi, W.G, *The Relationship Between Organizational Structures and Organizational Control* , *Administrative Science Quarterly* (1977) pp 95-112.
- Papalia & Olds (dlm Yudithia 1997), *Perbedaan perilaku membantu antara perawat dengan tingkat pendidikan SPK dan Perawat dengan tingkat Pendidikan D3*, *Journal Psikologi UI* 1997
- Raelin, J.A, *The Clash of Culture- Managers and Professionals* (Bostons ; Haervard Bussiness School Press 1989)
- Rizzo, J.A House R.J and Lirtzman, S.I, *Role Conclit and ambiguity in Complex Organizations Administrative Scince Quarterly* (1970) pp 150 – 163.
- Robbins 1993, *Organizational Behavior*, New Jersey : Simon & Hullin Company.
- Scott, W.R , *Proffessionalization* (Englewoord Clifcfs : Prentice Hall 1966)
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendi (1991), *Metode Penelitian Survai*, Edisi Revisi, Jakarta Penerbit LP3ES
- Singgih Santoso (2000), *SPSS Statistik Paramentrik*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo Kelompok gramedia, Jakarta,
- Smith, Kendall & Hullin (dlm Luthan 1995) *Organization Behavior*, Singapore Mc Graw Hill Book Co.
- Southwood, K.E. *Substantive Theory and Statistical Interaction. Five Models. American Journal of Sociology* (1978) pp 1154- 1203.
- Sugiono (2000) *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Wolfe D.M and Snoke,. J.D, *A Study of Tension and Adjuments Under Role Conflict Journal of Social Issue* (1962) pp 102 -121